

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

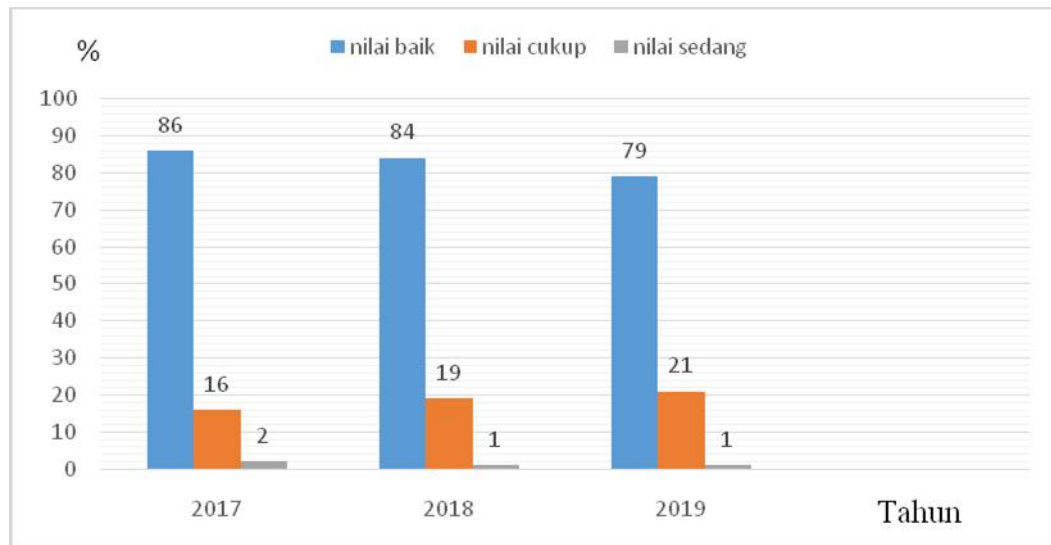
Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi perusahaan, arti penting dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja di PT.Semen Indonesia Logistik Gresik.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap dengan hasil jerih payah yang mereka kerjakan didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kinerja perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, karena semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh

manusia yang menjadi anggota perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2016;260) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

Salah satu perusahaan yang berada di Kota Gresik adalah PT. Semen Indonesia Logistik yang merupakan perusahaan beskala menengah yang bergerak bidang usaha logistik dan transportasi, perdagangan bahan bangunan, manufaktur dan perdagangan bahan tambang, manufaktur dan perdagangan barang industri. PT. Semen Indonesia Logistik sudah dipercaya untuk distributor persemenan, dan bidang usaha yang lainnya. Berdasarkan observasi terjadi penurunan pada kinerja dari PT. Semen Indonesia Logistik oleh para karyawannya, dalam penilaian kinerja ada beberapa faktor yang sebelumnya sudah ditentukan di PT. Semen Indonesia Logistik yang terdiri dari : disiplin, tanggung jawab, kejujuran, loyalitas, inisiatif dan kreativitas, kecakapan atau ketrampilan, hubungan dan kerjasama, pengamanan lingkungan, kepemimpinan. Berikut ini adalah gambar 1.1 menggambarkan fenomena penurunan kinerja dari tahun 2017-2019 :



Sumber data : PT. Semen Indonesia Logistik

Gambar 1.1

### Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017-2019

Dari gambar 1.1 diketahui bahwa pada penilaian seluruh karyawan PT. Semen Indonesia Logistik periode 2017-2019 mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2017-2019 karyawan mengalami penurunan nilai baik, kemampuan karyawan pada perusahaan masih kurang optimal. Sedangkan pada nilai cukup mengalami kenaikan. Untuk karyawan yang mendapat nilai sedang akan dievaluasi ulang selama 3 bulan untuk perbaikan kinerja karyawan. Dengan demikian meskipun prosentase penilaian kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik yang mendapatkan nilai baik 86% pada tahun 2017, akan tetapi masih mengalami penurunan kinerja karyawan pada tahun 2018 dan 2019. Hal ini terjadi karena beberapa karyawan belum mencukupi pekerjaannya sesuai dengan aspek kerja yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu mengenai aspek penilaian kinerja kompetensi (kepribadian, karakter, perilaku kerja karyawan) dan aspek hasil pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu harus dicari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan

etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan (Sedarmayanti 2007). Menurut Mangkunegara (2013;67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja juga merupakan kesuksesan seseorang didalam suatu organisasi.

Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlibat didalamnya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kesempatan untuk maju, keamanan dalam bekerja, gaji, perusahaan dan manajemen, (motivasi dan budaya organisasi), pengawasan faktor intrinsik (disiplin) dalam pekerjaan, kondisi kerja (lingkungan kerja) aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas (Gilmer dalam Sutrisno, 2014;77). Adanya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi.

Salah satu faktor yang mendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah memiliki disiplin dalam bekerja dengan baik. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016;1). Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. PT. Semen Indonesia Logistik telah menetapkan disiplin kerja untuk para karyawan sebagai suatu budaya perusahaan yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik



oleh seluruh karyawan. Namun dalam kenyataannya, peneliti melihat ada suatu penyimpangan atau tindakan disiplin yang dilakukan oleh para pegawai.

Permasalahan pada perusahaan PT. Semen Indonesia Logistik mengalami permasalahan pada kedisiplinan pegawai. Masalah kedisiplinan yaitu ketidakhadiran tanpa surat keterangan. Hasibuan (2011;193) berpendapat bahwa seorang pegawai dikatakan disiplin apabila memenuhi tiga faktor yaitu, mentaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut pendapat Nitisemito (2015;205) adalah kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pemimpin, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan. Berikut ini adalah tabel 1.1 absensi karyawan tetap PT. Semen Indonesia Logistik dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan Tetap**  
**Bulan September - Desember 2019**  
**PT. Semen Indonesia Logistik**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah pegawai</b>	<b>Absen(alpha)</b>	<b>Sakit</b>
Juli	160 orang	1 orang	21 orang
Agustus	160 orang	3 orang	28 orang
September	160 orang	5 orang	32 orang
Oktober	160 orang	7 orang	26 orang
November	160 orang	10 orang	17 orang
Desember	160 orang	18 orang	27 orang

*Sumber data : PT. Semen Indonesia Logistik*

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas, yang menunjukkan daftar absensi alpha karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik. Permasalahan yang dialami oleh PT. Semen Indonesia Logistik adalah ketidaksiplinan dalam hal absensi, yaitu dalam jumlah ketidakhadiran karyawan tanpa surat keterangan (alpha) mengalami kenaikan. Hal ini dinilai sangat merugikan perusahaan dimana banyak

pekerjaan yang lebih lama selesai dari waktu yang sudah di tentukan, hal ini mengindikasikan bahwa adanya suatu masalah atau kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan.

Menurut Sutrisno (2011;96) Disiplin adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2016;53) selain disiplin, lingkungan kerja juga penting untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009;21). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Disamping itu lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi baik dapat meningkatkan kinerja karyawan ini terlihat dari fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akanmemperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan para karyawan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektivitas dan efesiensi kerja, dari lingkungan kerja di PT. Semen Indonesia Logistik dapat dilihat sarana prasarana mengalami kondisi yang cukup nyaman. Berikut ini adalah tabel.1.2 yang menggambarkan tentang data rekapitulasi sarana prasarana di PT. Semen Indonesia Logistik :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Sarana dan Prasarana**  
**PT. Semen Indonesia Logistik**  
**Tahun 2019**

No.	Sarana dan Prasarana yang digunakan	Jumlah (Unit)	Kodisi barang		
			Baik	Cukup	Kurang Baik
1.	Meja (Kantor, rapat)	170	159	8	3
2.	Kursi (kerja, 1 ipat, tamu, sofa)	293	279	10	4
3.	Komputer	165	163	5	2
4.	Printer	16	16	-	1
5.	Scanner	16	16	-	-
6.	Papan Tulis	16	16	-	-
7.	Lemari (laci dorong, rak buku)	32	32	1	-
8.	AC	29	29	-	-
9.	Televisi	14	14	-	-

*Sumber : PT. Semen Indonesia Logistik*

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil data rekapitulasi sarana dan prasarana pada PT. Semen Indonesia Logistik memiliki kondisi yang cukup baik tetapi kinerja karyawan perusahaan masih belum bisa dikatakan baik. Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Nitisemone (2015;184) antara lain : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Dalam perusahaan sangat diperlukan juga suasana kerja yang menyenangkan dalam artian memiliki hubungan baik antar sesama karyawan serta antara karyawan dengan atasan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya demi tujuan perusahaan.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Mangkunegara, 2012:110). Salah satu indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2016:154) adalah kebutuhan fisiologi yang berupa pemberian bonus dan lain sebagainya.

**Tabel 1.3**  
**Data Motivasi Karyawan PT.**  
**Semen Indonesia Logistik**  
**Tahun 2019**

No	Rincian	Keterangan
1	Gaji	1 Bulan
2	THR	1 Tahun
3	Jaminan Hari Tua	Umur 54 Tahun
4	Sertifikat Penghargaan	Bagi Karyawan Teladan
5	<i>Reward</i> rekreasi	Karyawan dalam 1 tahun masuk terus

*Sumber : PT. Semen Indonesia Logistik*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bahwasanya PT. Semen Indonesia Logistik memberikan motivasi kerja pada seluruh karyawann, namun untuk mengukur motivasi kerja tidak hanya dari pemberian gaji, THR, jaminan hari tua, sertifikat penghargaan dan *reward* rekreasi saja. Namun, perlu diperhatikan juga tentang kebutuhan keselamatan dan keamanan, penghargaan dan juga aktualisasi diri untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pada PT. Semen Indonesia Logistik memiliki hubungan sosial antara atasan dan bawahan kurang baik, berdasarkan pengamatan saya saat magang. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno



2014;116). Faktor internal antara lain : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan ingin untuk berkuasaa. Faktor eksternal antara lain ; lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Motivasi menjadi suatu hal yang penting, karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung tingkah laku karyawan agar karyawan bekerja sesuai pencapaian hasil yang optimal. Motivasi menjadi semakin penting untuk diperhatikan karena para manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya agar diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan dapat ditarik permasalahan yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Semen Indonesia Logistik**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diurikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Displin berpengaruh terhadap kinerja PT.Semen Indonesia Logistik Gresik?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Semen Indonesia Logistik Gresik?

3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Semen Indonesia Logistik Gresik?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Semen Indonesia Logistik Gresik
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT.Semen Indonesia Logistik Gresik
3. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Semen Indonesia Logistik Gresik.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Praktisi  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Semen Indonesia Logistik.
2. Bagi Akademisi  
Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang ekonomi dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Semen Indonesia Logistik.